J

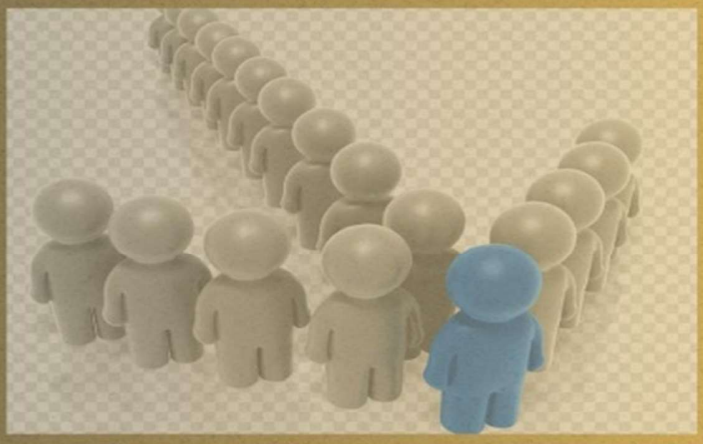
V

CONCEPTOS, PRINCIPIOS Y RECOMENDACIONES CLAVES

LIDERAZGO

La Fuente de toda inspiracion

LLEGAR JUNTOS ES EL PRINCIPIO, MANTENERSE JUNTOS ES EL PROCESO, TRABAJAR JUNTOS ES EL VERDADERO EXITO



2023

DEDICATORIA

Dedico este proyecto primero a Dios, por permitirme existir y dar este paso tan importante para mi carrera, a mis padres, muy en especial a mí madre *Bernarda Celenia Custodio* por darme la existencia y en ella la capacidad de poder superarme y desear lo mejor en cada paso hacia mi meta, gracias por ser como son, por formarme en valores, por construir y forjar la persona que soy hoy. A mi esposo por ser un esposo ejemplar y con el cual siempre he contado para mi superación personal y profesional, a mis hijas *Nicole Desiré y Emily Rubí Pérez Valerio* por cederme parte de su valioso tiempo para formarme como mercadólogo, por ustedes continuo creciendo y capacitándome, ustedes son mi Fuente de Inspiración, las amo hijas.

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría agradecer a la Universidad OYM por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional. Agradezco especialmente a mis compañeros muy en especial a José Díaz, gracias por ser más que un compañero de estudios, una mano amiga y por tu constante apoyo. A mi maestro y mentor por transpolar sus conocimientos y habilidades y su disposición de guiarme ha sido fundamental para mostrarme que si se puede. Gracias

INDICE

CAPITULO I. ASPECTOS INTRODUCTORIOS| Conceptos

Líder……..1.1

Jefe……..1.2

Supervisión……1.3

Motivación……..1.4

Orden……1.5

Organigrama……..1.6

CAPITULO II. SUPERVISION

Conceptos y Tipos……2.1

CAPITULO III. LIDERAZGO Y MOTIVACION

Motivo. Concepto y Tipos……..3.1

Motivación y tipos ……..3.2

Motivación a los clientes internos, empleados o colaboradores……..3.3

Incentivos económicos como motivación……3.3.1

Viajes o fines de semanas de esparcimiento como motivación…….3.3.2

Ascenso por reclutamiento interno ante vacantes como motivación…… 3.3.3

Medallas, placas, trofeos, diplomas y otros como motivación……..3.3.4

Motivación a los clientes externos, citar definición y tipos. ……..3.3.5

Liderazgo empresarial……..3.5

Liderazgo político……3.6

Liderazgo religioso……..3.8

Liderazgo comunicacional……3.9

CAPITULO IV. LA SUPERVISION

Descripción Del Puesto O Cargo Del Supervisor Dentro Del Organigrama Empresarial……4.1

Perfil Del Puesto O Cargo De Supervisor Dentro Del Organigrama Empresarial……4.2

Tipos De Supervisores……4.3

La Función De Supervisión Como Parte De La Etapa Administrativa De Planeación……4.4

La Función De Supervisión Como Parte De La Etapa Administrativa De Organización ……4.5

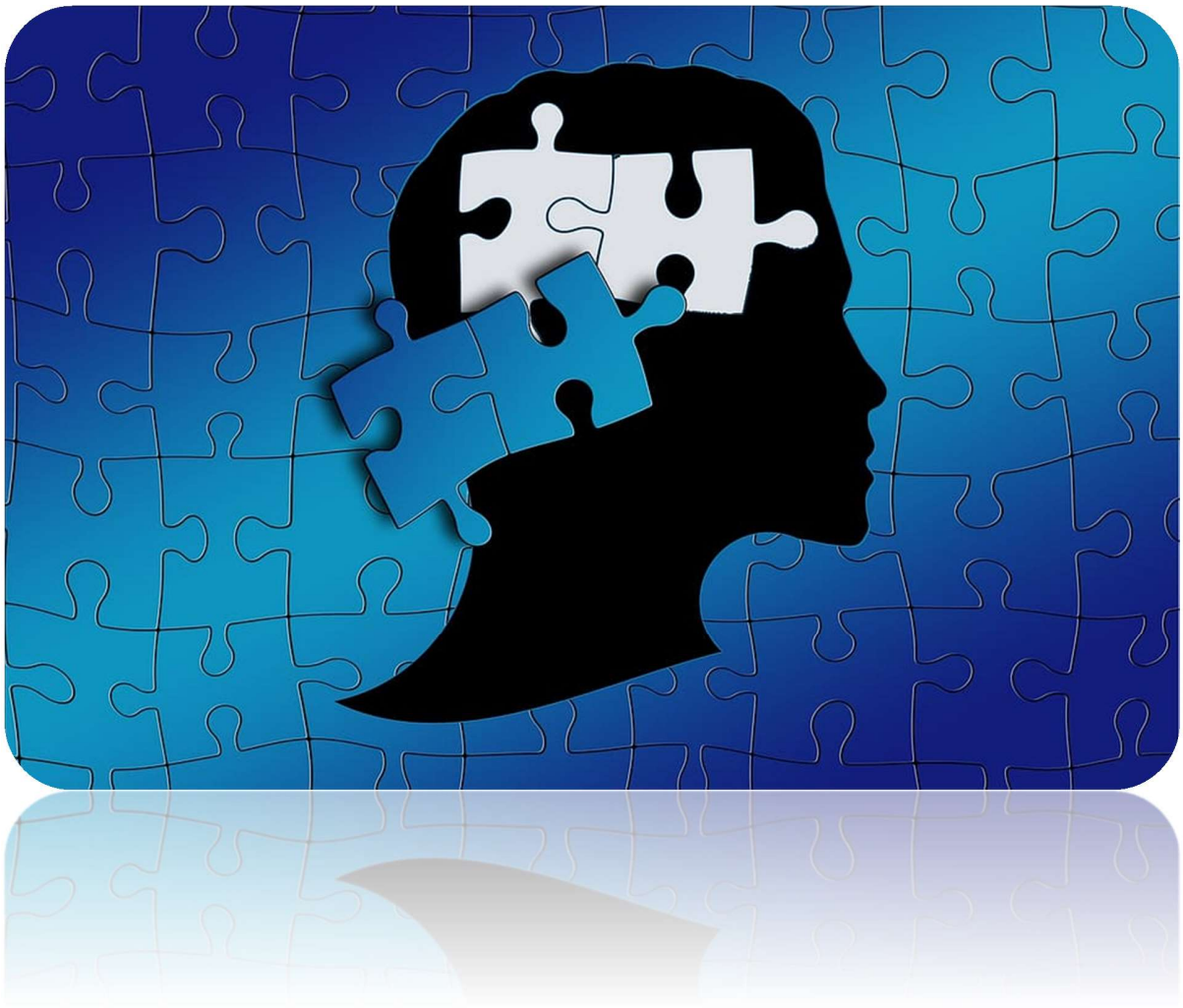
La Función De Supervisión Como Parte De La Etapa Administrativa De Ejecución……4.6

La Función De Supervisión como Parte De La Etapa Administrativa De Direccion……4.7

La Función De Supervisión Como Parte De La Etapa Administrativa De Control……4.8

INTRODUCCION

El presente artículo tiene como objetivo describir las cualidades que se requieren para ejercer exitosamente el rol de líder en una empresa. Para ello se consultaron varios autores donde establecen que, más allá de las habilidades que se aprenden en la academia, tales como: gestionar, planear, evaluar, organizar, dirigir, controlar y tener visión e iniciativa; un gerente debe desarrollar unas cualidades adicionales, que le garantizarán alcanzar los objetivos exitosamente. Entre dichas cualidades encontramos la disciplina, humildad, confianza y creatividad, así como un carácter determinante y una capacidad para lograr que su equipo de trabajo se comprometa con los objetivos planteados por la empresa y los alcance satisfactoriamente.



CAPITULO I: ASPECTOS INTRODUCTORIOS

Conceptos

A continuación se desarrollaran conceptos introductorios para tener una mejor comprensión sobre los aspectos introductorios acerca del liderazgo. En estos conceptos estarán plasmados dichos conceptos desde mi punto de vista y el de los autores.

Opinión Personal

Líder: Un líder es una persona que tiene la capacidad de influir y guiar a un grupo de individuos hacia la consecución de metas y objetivos comunes. Un líder posee habilidades de comunicación efectiva, toma decisiones acertadas, inspira a los demás y promueve el trabajo en equipo.

Jefe: Un jefe es una persona que tiene autoridad sobre un grupo de individuos y es responsable de supervisar su trabajo y tomar decisiones. Por lo general, un jefe ocupa un cargo de jerarquía superior y tiene la autoridad para dar órdenes y establecer directrices en un contexto laboral.

Supervisor: Un supervisor es una persona que tiene la responsabilidad de supervisar y dirigir a un grupo de trabajadores o subordinados. Su función principal es garantizar que las tareas se realicen de manera eficiente y efectiva, brindando apoyo y asistencia a los miembros del equipo cuando sea necesario.

Motivación: La motivación se refiere al impulso o la fuerza interna que lleva a una persona a actuar y perseguir sus metas. La motivación puede ser intrínseca (producida por factores internos, como el deseo de logro personal) o extrínseca (provocada por recompensas externas, como el reconocimiento o el dinero).

Orden: El orden se refiere a la disposición sistemática y organizada de las cosas o actividades. Implica la capacidad de establecer un sistema claro y estructurado, donde cada elemento tenga un lugar asignado y se sigan procedimientos y reglas establecidas. El orden promueve la eficiencia y la efectividad en el trabajo.

Organigrama: Un organigrama es una representación gráfica y visual de la estructura jerárquica de una organización. Muestra las diferentes unidades o departamentos y las relaciones de supervisión entre ellos, brindando una visión clara de la autoridad y la comunicación dentro de la organización.

Según Autores

Líder:

Según Peter Drucker, un líder es alguien que tiene seguidores y tiene la capacidad de influir en ellos para lograr un objetivo común.

Según Warren Bennis, un líder es alguien que es capaz de inspirar, motivar y guiar a su equipo hacia el logro de metas.

Jefe:

Según Frederick Winslow Taylor, el jefe es alguien que se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar el trabajo de sus subordinados para alcanzar los objetivos de la organización.

Según Henry Mintzberg, el jefe es el encargado de realizar la gestión formal y administrativa de una organización.

Supervisor:

Según Douglas McGregor, el supervisor es alguien que tiene la responsabilidad de coordinar, guiar y controlar el trabajo de sus subordinados, asegurándose de que se cumplan los objetivos establecidos.

Según Chris Argyris, el supervisor es alguien que debe facilitar el desarrollo y el crecimiento de los empleados, asegurando que sean capaces de desempeñar sus tareas de manera efectiva.

Motivación:

Según Abraham Maslow, la motivación es el impulso interno que dirige el comportamiento humano hacia la satisfacción de necesidades, y se basa en la jerarquía de necesidades, donde se busca satisfacer primero las necesidades más básicas para luego ascender hacia necesidades más elevadas.

Según Frederick Herzberg, la motivación se relaciona con la satisfacción de necesidades intrínsecas y extrínsecas, donde los factores intrínsecos (realización personal, reconocimiento) son los más importantes para la motivación a largo plazo.

Orden:

Según Henri Fayol, el orden es uno de los principios de la administración y se refiere a la disposición adecuada de personas y recursos para lograr la eficiencia y eficacia en el trabajo.

Según Mary Parker Follett, el orden implica establecer relaciones claras y estructuradas entre los miembros de la organización, de manera que exista una coordinación efectiva y una distribución equitativa de las responsabilidades.

Organigrama:

Según James D. Thompson, el organigrama es una representación gráfica de la estructura formal de una organización, que muestra las relaciones jerárquicas entre los diferentes departamentos y posiciones.

Según Henry Mintzberg, el organigrama es una herramienta que puede ser útil para la comunicación y coordinación interna de una organización, pero no refleja necesariamente la realidad de cómo se toman las decisiones y se comunican las responsabilidades en la práctica.

CAPITULO II: SUPERVISION

Conceptos y Tipos

A continuación se desarrollaran conceptos introductorios para tener una mejor comprensión sobre los aspectos introductorios acerca de la Supervisión. En estos conceptos estarán plasmados dichos conceptos desde mi punto de vista y el de los autores.

La supervisión es un proceso que implica la supervisión de la labor de otras personas, con el objetivo de garantizar que se estén cumpliendo los objetivos establecidos y de asegurar la calidad y eficiencia del trabajo realizado.

Existen diferentes conceptos y tipos de supervisión:

Supervisión directa: Este tipo de supervisión implica la supervisión directa de las actividades y tareas de los empleados, con una comunicación constante y una guía personalizada. Es útil en entornos donde se requiere una supervisión rigurosa y detallada.

Supervisión indirecta: La supervisión indirecta implica establecer metas y objetivos claros, establecer sistemas de control y dejar que los empleados realicen su trabajo de manera autónoma. Este enfoque es útil cuando se trabaja con empleados altamente capacitados y confiables.

Supervisión de equipo: Este tipo de supervisión se enfoca en la supervisión y coordinación de grupos de trabajo. Implica asegurarse de que los miembros del equipo estén trabajando juntos de manera efectiva, resolviendo conflictos y fomentando una comunicación abierta.

Supervisión por resultados: La supervisión por resultados se centra en los objetivos y resultados finales, en lugar de en las tareas y actividades específicas. Los supervisores establecen objetivos claros y permiten que los empleados encuentren la mejor manera de alcanzarlos.

Supervisión participativa: En este enfoque, el supervisor trabaja de manera conjunta con los empleados, tomando en cuenta sus opiniones y permitiendo su participación en la toma de decisiones. Se fomenta la comunicación abierta y el trabajo en equipo.

Algunos conceptos clave en la supervisión incluyen establecer expectativas claras, proporcionar retroalimentación constructiva, motivar a los empleados, resolver conflictos y promover un ambiente de trabajo positivo. La supervisión efectiva implica establecer una relación de confianza y respeto mutuo entre el supervisor y los empleados.

CAPITULO III

LIDERAZGO Y MOTIVACION

En el contexto del liderazgo, la motivación es un aspecto fundamental para lograr un alto rendimiento y compromiso de los miembros del equipo. Un líder motivado puede crear un ambiente positivo y productivo donde los individuos se sientan inspirados y comprometidos con su trabajo.

LIDERAR ES INSPIRAR A LOS DEMAS

El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas para lograr un objetivo o meta común. Un líder efectivo es aquel que puede inspirar, motivar y guiar a los demás hacia el éxito. Por otro lado, la motivación es la fuerza interna o externa que impulsa a una persona a actuar y perseguir sus metas.

Existen diferentes teorías y enfoques sobre la motivación, entre ellos:

Teoría de la motivación de Maslow: propone una jerarquía de necesidades humanas, donde los individuos buscan satisfacer diferentes niveles de necesidades, desde las básicas como alimentación y seguridad, hasta necesidades de autorrealización.

Teoría de la motivación de Herzberg: plantea que existen factores higiénicos y factores motivacionales que influyen en la satisfacción y motivación de los empleados. Los factores higiénicos son aquellos que están relacionados con el ambiente y condiciones laborales, como el salario y la seguridad laboral. Los factores motivacionales, en cambio, están relacionados con el contenido del trabajo, como el reconocimiento y el crecimiento profesional.

Teoría de la expectativa: sugiere que la motivación de una persona depende de su percepción de que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño, y que el buen desempeño será recompensado. Esta teoría también sostiene que el valor de la recompensa y la probabilidad de recibir esa recompensa influyen en la motivación.

Para ser un líder efectivo y motivador, es importante conocer a los miembros del equipo y entender qué los impulsa y los mueve. Algunas estrategias para motivar a los empleados incluyen:

Reconocimiento y recompensas: elogiar y reconocer el buen desempeño de los miembros del equipo, así como proporcionar recompensas tangibles como bonificaciones o ascensos.

Desarrollo profesional: proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo, como cursos de formación o programas de mentoría.

Comunicación efectiva: mantener una comunicación abierta y transparente con los miembros del equipo, brindando retroalimentación constructiva y escuchando sus ideas y preocupaciones.

Fomentar un ambiente positivo: crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde los empleados se sientan valorados y respetados.

Establecer metas claras: definir metas claras y desafiantes, y asegurarse de que los miembros del equipo tengan las habilidades y recursos necesarios para alcanzar esas metas.

En resumen, el liderazgo y la motivación están estrechamente relacionados. Un líder efectivo debe ser capaz de motivar a su equipo y brindarles las herramientas y el ambiente adecuados para lograr el éxito.

Un motivo es una razón o incentivo que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o a lograr ciertos objetivos. Puede ser una necesidad, un deseo, un objetivo personal o cualquier otro factor que genere una respuesta motivada.

Tipos de motivos: Existen diversos tipos de motivos, entre los cuales se pueden mencionar algunos como los motivos biológicos (hambre, sed, sueño), los motivos sociales (relacionados con la aceptación y pertenencia a un grupo), los motivos emocionales (búsqueda de placer, evitación del dolor), los motivos cognitivos (curiosidad, búsqueda de conocimiento), los motivos de logro (deseo de superarse y alcanzar metas), entre otros.

Motivación y tipos de motivación: La motivación se refiere al impulso o energía que lleva a una persona a actuar o a perseguir metas. Existen diferentes tipos de motivación, como la motivación intrínseca (aquella que surge de satisfacer necesidades internas y disfrutar del propio proceso), y la motivación extrínseca (aquella que se basa en la obtención de recompensas externas o evitar castigos).

Motivación a los clientes internos, empleados o colaboradores: Es importante motivar a los empleados o colaboradores para mejorar su rendimiento y aumentar la productividad en la organización. Se puede lograr a través de reconocimientos, incentivos económicos, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, entre otros.

Incentivos económicos como motivación: Los incentivos económicos, como bonificaciones, comisiones o aumentos de sueldo, son utilizados para motivar a los empleados y colaboradores a alcanzar metas y objetivos establecidos.

Viajes o fines de semana de esparcimiento como motivación: La organización de viajes o actividades de esparcimiento para los empleados o colaboradores puede funcionar como una forma de motivación, ya que les brinda la oportunidad de relajarse, fortalecer el sentido de equipo y disfrutar de experiencias diferentes.

Ascensos por reclutamiento interno ante vacantes como motivación: La posibilidad de ascender en la organización a través de un reclutamiento interno es una forma de motivación para los empleados. Esto les brinda la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional.

Medallas, placas, trofeos, diplomas y otros como motivación: Estos reconocimientos materiales suelen utilizarse como una forma de motivación en diversas situaciones, como premiar a los empleados destacados, reconocer logros o fomentar la competencia sana entre miembros de un equipo.

Motivación a los clientes externos: La motivación a los clientes externos busca incentivar su lealtad, satisfacción y preferencia hacia una empresa o marca. Esto se logra a través de ofrecer un excelente servicio al cliente, promociones exclusivas, programas de fidelidad, entre otros incentivos, que los hagan sentir valorados y satisfechos con su elección. Citar definición y tipos variará dependiendo del contexto, pero se puede mencionar algunas como motivación económica (descuentos, precios

especiales), motivación emocional (experiencias memorables, atención personalizada), motivación social (recomendaciones, interacción con otros clientes satisfechos)

Liderazgo empresarial: El liderazgo empresarial implica la capacidad de influir y guiar a un grupo de personas para alcanzar metas y objetivos específicos en una organización o empresa.

Liderazgo político: El liderazgo político se refiere a la habilidad de influir y dirigir a personas en el ámbito político, ya sea como líder de un partido político o como líder de un país.

Liderazgo religioso: El liderazgo religioso implica la capacidad de guiar y influir en una comunidad religiosa, proporcionando orientación espiritual y moral.

Liderazgo comunicacional: El liderazgo comunicacional se refiere a la habilidad de comunicar efectivamente ideas y visiones a un grupo de personas, promoviendo la colaboración y la motivación.

Liderazgo deportivo: El liderazgo deportivo implica la capacidad de guiar y motivar a un equipo deportivo para lograr metas y objetivos en una competición deportiva.

Liderazgo educativo: El liderazgo educativo se refiere a la capacidad de guiar y dirigir a un grupo de educadores, promoviendo el crecimiento y el desarrollo de los estudiantes.

Liderazgo social: El liderazgo social implica la capacidad de influir y guiar a un grupo de personas para lograr cambios positivos en la sociedad, abogando por causas sociales.

Liderazgo militar: El liderazgo militar se refiere a la capacidad de guiar y dirigir a un grupo de soldados en un contexto militar, tomando decisiones estratégicas y motivando a los miembros del equipo.

Liderazgo artístico: El liderazgo artístico implica la capacidad de guiar y dirigir a un grupo de artistas en la creación y ejecución de obras de arte, fomentando la creatividad y la colaboración.

CAPITULO IV: LA SUPERVISION

Un supervisor es un empleado que tiene a su cargo la responsabilidad de guiar, dirigir y controlar a un grupo de trabajadores para asegurar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la organización.

DESCRIPCION DEL PUESTO O CARGO DEL SUPERVISOR DENTRO DEL ORGANIGRAMA EMPRESARIAL:

El puesto de supervisor se encuentra generalmente en un nivel jerárquico intermedio dentro del organigrama de una empresa. El supervisor se ubica por encima de los trabajadores a quienes supervisa y reporta a un gerente o jefe de departamento.

PERFIL DEL PUESTO O CARGO DE SUPERVISOR DENTRO DEL ORGANIGRAMA EMPRESARIAL:

El perfil de un supervisor incluye habilidades de liderazgo, capacidad para comunicarse efectivamente, toma de decisiones, conocimiento técnico en el área de trabajo, aptitudes para solucionar problemas y habilidades para motivar y gestionar a su equipo de trabajo.

TIPOS DE SUPERVISORES:

Existen diferentes tipos de supervisores según las características y necesidades de cada empresa, tales como supervisores de producción, de ventas, de recursos humanos, de calidad, entre otros.

LA FUNCION DE SUPERVISION COMO PARTE DE LA ETAPA ADMINISTRATIVA DE PLANEACION:

Dentro de la etapa de planeación, la función de supervisión implica establecer metas y objetivos, determinar los recursos necesarios, diseñar los procedimientos de trabajo y distribuir las tareas de manera eficiente.

LA FUNCION DE SUPERVISION COMO PARTE DE LA ETAPA ADMINISTRATIVA DE ORGANIZACION:

En la etapa de organización, la función de supervisión implica asignar tareas y responsabilidades a los empleados, establecer líneas de autoridad y comunicación, establecer políticas y procedimientos y coordinar las actividades del equipo.

LA FUNCION DE SUPERVISION COMO PARTE DE LA ETAPA ADMINISTRATIVA DE EJECUCION:

En la etapa de ejecución, el supervisor se encarga de supervisar el trabajo de los empleados, asegurarse de que se cumplen los estándares de calidad y productividad, brindar capacitación y retroalimentación, y resolver cualquier problema o conflicto que pueda surgir.

LA FUNCION DE SUPERVISION COMO PARTE DE LA ETAPA ADMINISTRATIVA DE DIRECCION:

En la etapa de dirección, el supervisor tiene la responsabilidad de liderar y motivar a su equipo, comunicar las metas y estrategias de la empresa, tomar decisiones, evaluar el desempeño de los empleados y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

LA FUNCION DE SUPERVISION COMO PARTE DE LA ETAPA ADMINISTRATIVA DE CONTROL:

En la etapa de control, el supervisor se encarga de monitorear y evaluar el desempeño de los empleados, compararlo con los estándares establecidos, brindar retroalimentación y tomar medidas correctivas si es necesario.

En conclusión, el liderazgo y las técnicas de supervisión son elementos clave en el éxito de cualquier organización. Un buen líder tiene la capacidad de inspirar, motivar y guiar a su equipo hacia el logro de los objetivos establecidos. Para lograr esto, es importante contar con técnicas efectivas de supervisión que permitan el seguimiento y control del desempeño de los colaboradores.

La supervisión efectiva implica establecer metas claras, brindar retroalimentación constructiva, identificar áreas de mejora y proporcionar el apoyo necesario para el desarrollo de las habilidades y competencias de los miembros del equipo.

Además, un buen líder debe ser capaz de adaptarse a diferentes situaciones y estilos de trabajo, fomentar la comunicación abierta y la participación activa de todos los miembros del equipo, promover un ambiente de trabajo colaborativo y fomentar la creatividad y la innovación.

En resumen, el liderazgo y las técnicas de supervisión efectivas son fundamentales para el éxito de cualquier organización, ya que permiten maximizar el potencial de los colaboradores, construir equipos de alto rendimiento y alcanzar los objetivos establecidos

AUTOR
JESSENIA VALERIO

CONCEPTOS, PRINCIPIOS Y RECOMENDACIONES CLAVES

LIDERAZGO

La Fuente de toda inspiracion

LLEGAR JUNTOS ES EL PRINCIPIO, MANTENERSE JUNTOS ES EL PROCESO, TRABAJAR JUNTOS ES EL VERDADERO EXITO

El objetivo supremo de la voluntad en los seres humanos es poner su vida en acción, logrando ganar la más importante batalla por la conquista de sus propósitos. Quienes no fortalecen su voluntad, viven anclados a los sueños y jamás se atreven a poner su vida en movimiento

"Del Sueño a la Conquista" es una manera diferente de comprender las razones que han llevado a miles de personas a conquistar sus metas sin renunciar, revelando cómo la voluntad se puede educar y fortalecer para que usted haga uso de una de las más poderosas fuerzas que posee el ser humano para disfrutar del éxito en cualquier aspecto de su vida.

2023